

社内で発生した刑事事件への対応

令和3年7月12日

弁護士法人中央総合法律事務所
弁護士 久保 貴裕

万一、従業員による職務に関する犯罪が判明した場合の会社としての対応の在り方について、先輩・後輩弁護士による対話形式で解説してみました。重いテーマではありますが、お気軽にお読みください。なお、甲は若手、乙は元検察官(ヤメ検)という設定です。

■事例

甲 今度、社内で発生した刑事事件への対応をテーマにメルマガを執筆することになったんですけど、ご指導いただけますか。

乙 それはいいけど、犯罪にもいろいろあるし、何か事例があった方が分かりやすい内容になると思うよ。

甲 そう言われると、簡単な事例を考えてきました。

【事例】

X社は十数店舗を経営している衣料品販売会社である。ある日、X社の経理担当者が各店舗における売上げを集計していたところ、A店の売上げが明らかに他店舗より少ないことに気付いた。そこで同店の売上を調査したところ、ある日の実際の売上金額と帳簿上の売上金額に齟齬(そご)がある疑いが生じ、店長YをX社の部長Bが追及したところ、この日も含め、売上金の一部を着服する手口により、Yの記憶によれば、これまで約2000万円の横領をしていたことを認めた。

■調査の進め方

甲 まず会社としては何をすべきでしょうか。

乙 それは、まず何よりも先に事実関係の徹底的な調査だよ。解雇等の処分、賠償請求、そして、捜査機関に処罰を求め告訴(被害申告)するにしても、まずは、会社として、できる範囲で正確な事実関係を把握しておく必要があるよ。いきなり警察に飛び込んで向こうが対応に困っちゃうよ。Yが逃亡したり、自殺するおそれがあるなど緊急に対応しなければならぬなら別だけど。

甲 調査方法について教えてください。

乙 基本は、資料の収集と関係者の聴取(ヒアリング)だ。捜査的に言えば、証拠物の収集

と取調べ。

甲 まずは、資料の方からお願いします。

乙 収集すべき資料は事案により様々だけど、本件では、①実際の売上が判明する資料、②虚偽の売上が記載された資料が必要不可欠だよ。帳簿・証憑類、銀行口座の出入金記録などX社・A支店の取引の実情と横領の手口に応じて判断することになる。

とはいえ、肝心の①については資料が既にYによって破棄されるなどして社内に金額を確定できるものが存在していないという場合も多いと思う。そのようなときでも、買主側の協力が得られれば、一部であっても確定することは可能だろう。証拠がそろわず、全体の被害額の一部しか起訴できないということも珍しくないからね。

また、この種の横領の場合、前に着服していた分を後で入金した分で穴埋めしていることもよくあることだから、その点にも注意しなければいけない。つまり、売掛金が遅れてはいるものの入金しているように見えても、実はそうではないということ。なお、判例上、このような穴埋め行為自体にも横領は成立するとはされているけどね。

次に、全体の被害額ということになれば、A店の仕入、在庫、売上などの状況を細かく分析することにより、かなり正確に算定できることも少なくないよ。この分析も欠かせないところだよ。

甲 作業が面倒そうですね。

乙 多数回にわたる横領の証拠収集にはかなりの手間が掛かるのが普通だよ。とはいえ、1回1回の横領時期・金額は確定できなくても、「〇年〇月頃から〇年〇月頃までの間、多数回にわたり、合計〇〇円を着服横領した」という起訴例もあるので、とにかくできるだけ証拠を集めて分析すること。

甲 ほかにどんな資料が考えられますか。

乙 Yが使用しているスマホとパソコンも重要な証拠になる可能性がある。例えば、Yに共犯者がいたとすると、メールやLINEで犯行に関係するやりとりをしていることも当然あり得るし、用途先に関するデータもあるかもしれないよ。

そういうことからすると、会社が提供しているスマホ・パソコンは、直ちに返還させて確保すべきだし、個人の所有するものでも、本人の了解さえ得られれば確保しておきたいところだね。法律に基づく捜査ではないから、個人所有のものについて、拒否されると提出を強制することはできないけど、それでも、少なくとも関係する情報がないかを確認し、資料になると思われるファイルをコピーしたり、当該情報が表示された画面を撮影しておくことには何とか応じさせるように頑張っておきたいところだなあ。

特に、現在、スマホは、位置情報で立ち回り先も分かったり、検索履歴で犯罪に関する情報を収集したりしていることが判明するなど、あらゆる犯罪の捜査において、捜査機関にとって欠くべからざる証拠になっているんだ。

甲 そうなんですか。なら、本件でも絶対スマホは調査しておくべきですね。

その関係なんですが、デジタルフォレンジックとって、スマホやパソコンの内容を

解析したり、ある程度の削除データの復元もできると聞いたことがあります。捜査機関だけでなく、民間業者でもやってくれるところがありますね。

乙 そのとおり。うちの事務所も調査案件などで活用しているよね。

ここで、注意なんだけど、社内調査の段階でスマホ・パソコンの調査・解析をどこまでやるかは慎重に判断する必要があることなんだよね。というのも、素人はもちろんのこと、技術レベルの低い業者だと、誤った操作でデータを削除したり、データ日付が上書きされるなど改変されてしまい、その後の捜査機関による本格的な解析に支障を生じさせ、証拠として使えなくなってしまうおそれもあるんだ。元捜査機関にいた身からすれば、「最初から捜査機関に捜査を頼むつもりなら、確保したら直ちに電源を切って保管しておいてください。」と言いたいところだ。少なくとも、当初の段階で、重要なデータがあるか否かを確認するために最低限の操作をすることはやむを得ないと思うけど、それ以上に、あれこれいじることはやめた方がいい。本格的に解析をする必要があるならば、信頼できる業者とよく相談してということだね。

甲 分かりました。それでは、次に、「取調べ」についてお願いします。

乙 まず、いま話した資料の収集と並行してYの聴取をしないとね。

事例では、Yが横領を素直に認めているので、動機、手口、着服金の使途先などについて話を聞いていけばいいよ。別に、捜査官が取り調べるというものではないし、回数・時間が限られるわけでもないのだから、「どうしてこんなことをしたの。」「いつからやっていたの。」「どうやってしたの。」「お金は何に使ったの。」などと必要と思われる事項を適宜聞いていけばいいし、聞くことは、あらかじめメモしておくと時間も短くて済む。

注意事項としては、資料の収集にも関係するけど、「どの資料を確認すれば、いつ、いくら横領したことが分かるのか」をできるだけ細かく説明させ、使途先など犯行に関係する資料を提出させること。聴取と資料を関連付けることを忘れないようにね。

甲 こっちはそんなにややこしくないですね。正式な刑事による取調べではないですから、黙秘権ありませんし(笑)。

乙 そうは言っても、「何もしていません。」「細かいことは覚えてません。」と否認などされたら、もはや素人にはお手上げだろう。それに、聴取される側の従業員もこのご時世、スマホなどで録音していることは容易に想定されるし、何より無理に詰問してしまっただけの供述であると、後で信用性が否定されて証拠価値が認められないこともある。黙秘権がないからといって何でも許されるわけではないから、聴取の仕方にも注意が必要で、難しいよ。弁護士なり警察にお願いしますということになるんじゃないの。仮に認めているとしても証拠を突き付けられた一部だけとか、嘘の使途先を言ったりとか肝心なことは言わないことは多いものだよ。

聞く方も、被害を受けていることで感情的になったりすると相手が萎縮してしまい、聞き出せることも聞けなくなるということもよくある話で、冷静に話を聞ける人という人選も大切だよ。

甲 告訴に備えて「供述調書」とかを作ったりする必要はないですか。

乙 Yの話した内容の要旨を書面にしてYに署名させて資料化しておくということだよね。本人に書かせる方法もあるよ。Yが、後になって否認したり、聴取を拒否する可能性があるなら、そのような書面を作っておくことも考えられるけど、その心配がないなら担当者が報告書などにしておくことで足りる。けれど、供述の記録ということなら、**聴取状況を録音**しておいた方が手っ取り早く、こちらの方がおすすめだな。そして**報告用に要旨のメモを作成**しておく。なお、絶対必要とまでは言わないけど、録音については、**あらかじめYの同意を得ておくことが望ましい**と思う。

甲 聴取はYだけでいいですか。

乙 Yが「自分だけでやりました。ほかの店員は知りません。」と説明したとしても、そのことを確認するためにも横領のあった**業務に関係している従業員は聴取をしておくべき**だよ。横領には関与してなくても、薄々事情を知っていたり、借金先など横領金の使途先に関する情報を持っていることも少なくないからね。

■告訴するか否かの判断

甲 Yを刑事告訴するかどうかの判断はどうすればいいでしょうか。

乙 告訴をするかどうかは、**被害金額、横領期間・回数、被害弁償の有無**などにより個別に判断することになる。被害が比較的少額で弁償もあり、解雇することで制裁としては十分なので告訴しないという判断もあり得る。本件では、調査結果が伴えばだけど、被害額も2000万円と高額だし、金に困ったからやったんだろうから弁償もできないだろうし、告訴するというのが通常の流れだろう。

仮に、**告訴するか迷うようであれば警察に相談する**ことだね。警察は、告訴があり捜査をしても不起訴になってしまうような事件は正直やりたくないの、処分の見通しも含めそこそこの助言をしてくれると思うよ。

甲 犯罪が明らかなのに告訴しないでもいいんですか。

乙 **対外的に事件が明らかになった場合に、納得させられるちゃんとした理由の説明ができるかどうか**が基準だろうね。

他方、例えば、本件で、B部長が自己の支店に対する監督責任を問われることを恐れて事件を隠ぺいしようと考え、社長ら上司にも報告せず、関係者に口止めしたり、証拠を廃棄したりすると、最悪の場合、Bに犯人隠避や証拠隠滅といった犯罪が成立することもあるんだよ。絶対やってはいけない。

さらに、例えば、上場会社が自ら公表しなければならぬと思われるレベルの犯罪や不正行為の隠ぺいを組織として行った場合、役員の責任どころか、企業の存続にも影響しかねない事態になってしまうこともあることは分かるよね¹。私はよく「犯罪それ自

¹ 刑事事件はありませんが、大阪高裁平成18年6月9日判決（ダスキン事件）では、会社の取締役らが、未認可添加物の混入を認識していたにもかかわらず、取締役会で積極的公表しないという方針を採

体よりも犯罪を隠した責任の方が重く問われる時代とと思ってください。」と言っているけどね。

甲 本件の場合ですが、社内的にも、刑事告訴することによって、会社が社内犯罪に対して厳しい処分を行うということを他の従業員に対して示すことができ、再犯防止やコンプライアンスの向上につながることも考えられるのではないのでしょうか。

乙 それは言うとおりでね。社内・社外に示しをつけるために告訴することも十分理由があることだと思う。犯罪や不正を安易に許す組織は、コンプライアンス上も大問題だよ。甲 ところで、Yが否認したりして、社内調査がうまく行かない場合にも警察に相談してもいいのでしょうか。

乙 当然 OK だよ。どうみても起訴できない筋悪(すじわる)の事件ならともかく、ちゃんと捜査して起訴しなければならない事件だと理解してもらえば、真剣に対応してくれるはずだよ。

弁護士になってから、「警察がなかなか告訴を受けてくれない。」とか「告訴をしてもなかなか捜査してくれない。」という話を聞くんだけど、このあたりもちょっと説明しようか。実は、警察は告訴事件の滞留に困っているんだよ。元々事件数が多い上、全然証拠がなかったり、処罰でなく示談ねらいのものなど到底起訴できないと予測できる事件でも、告訴を受けた以上、ちゃんとした捜査をしないわけにはいかず、その結果、全体として捜査が遅れてしまっているんだよ。そのため、警察としては、捜査余力の確保のためにも、明らかに不起訴に終わると思われる事件については、そもそも告訴しないように説得したりするわけ。やる気がないわけじゃないよ。警察としても、逮捕・起訴の実績は必要だから、「これは起訴できる」と判断すれば、多少時間はかかってもちゃんとやってくれる。要は、告訴段階で、そこまでの証拠をそろえられるか、警察が捜査すれば確実に必要な証拠が入手できると理解してもらえるか、だと思っているんだけどね。

また、警察が忙しいからということではなく、警察に相談する前に、調査の方法も含め、弁護士とよく相談してもらえればとも思う。私のところにも時々告訴の相談があるけど、調査方法について助言するだけでなく、駄目な事件については、「告訴しても起訴はできないと思います。」旨を説明し、別の解決方法を提案したりもしている。告訴する事実の選定や警察に提出する告訴状などの書類作成などもするし、多少の費用はかかっても、メリットはあると思っていただきたいところだね。

甲 告訴にも関係すると思いますが、本件が、Yとその命令で動いた部下Zによる共犯事件であったとして、社内調査において、Yが横領を否認する一方、Zが素直に犯行を認めて調査に協力しており、X社としては、大半の利得を得ていると思われるYだけを処

つたため、マスコミによってその事実が明らかとなり、大きな社会的批判を受けました。同裁判例では、取締役の隠蔽的行為が、善管注意義務違反に該当するとして、取締役らに対し一定額の損害賠償義務が認められました。

罰してくれればいいと考える場合、「合意制度」²って使えますか。

乙 よく勉強しているね。検察官が「Zの捜査協力がないとYの処罰が困難ある」と判断するような証拠関係にあるならば、合意制度が使える可能性があると思うよ。ただし、合意制度の手続には弁護士の関与が必要なので、まずは弁護士とよく相談することだね。

なお、念のため付け加えると、ZがYの指示を断れずに渋々これに従い、ほとんど利得していないような事情にある上、会社としての処罰感情もないことを説明すれば、合意制度を使うまでもなく、検察官がZを起訴することはそうそうないと思うけどね。

■その他

甲 Yを解雇処分にする場合の注意事項には何がありますか。

乙 就業規則上の解雇事由がありかつ処分が相当であること、それと解雇のタイミングだね。解雇事由がない、つまり横領の事実が明確にできないにもかかわらず解雇すると、不当解雇として紛争に発展する可能性があるよね。だから、処分する前に調査はしっかり行い、資料を収集しておくべきなんだよ。

また、解雇のタイミングもケースバイケースだけど、調査も済まないのに早々に解雇してしまい、その後の調査に対する協力を受けられなくなったら困るよね。個人的な意見だけど、少なくとも告訴までは待った方がいいと思う。起訴や判決まで待つということもあり得ないではないけど、逮捕されたりときに「元社員」ではなく、「社員」として報道されてしまうことは知っておかないとね。

甲 マスコミ対応についてはどう考えればいいでしょうか。

乙 まずは、告訴段階から警察とよく相談しておくことだね。

既に社会の関心が高く、マスコミ報道が先行しているような事件の場合、告訴段階から積極的に広報することもないではないけど、これは例外。普通は、「捜査密行」の原則から、むしろ広報は差し控えるべきだよ。警察も望まない。

本件で広報を考えなければならないのは、逮捕段階、逮捕が先行しない場合は起訴段階からだけど、X社が上場企業かある程度著名な企業の場合、警察による逮捕の発表後に報道機関からの照会が予想されるので、これに備えたマスコミ用コメントを用意しておくとかあてないで済むよ。あらかじめ頼んでおくまでもなく、逮捕したらすぐに警察は教えてくれると思うから。

² 合意制度とは、平成28年の刑事訴訟法改正により導入された制度で、検察官と被疑者等（被疑者又は被告人のこと）の間で、被疑者等が他人の刑事事件の捜査・公判に協力することを条件に、当該被疑者等に一定の恩恵を与えることを合意することができるという制度です。被疑者等に求められる捜査・公判の協力事項とは、取調べで真実を供述することや重要な証拠を提出することであり、被疑者等に与えられる一定の恩恵とは、当該被疑者（被告人）を不起訴とすることなどです。同制度の活用は特定の犯罪（財政経済犯罪や典型的に組織犯罪として行われる可能性の高い犯罪）に限られます。また、同制度の活用には、弁護人の同意が必要であり、検察官との協議にも弁護人が参加する必要があるなど、手続上、弁護人の関与が必要となります。

あとは、当該企業と事件の規模が大きくなればなるほど社会の注目度は高まるから、それに応じてマスコミ対応のレベルも上げないといけないよね。X社が上場企業であり、更に本件どころでない巨額の横領事件ともなれば、記者会見ということもあり得る。会社が告訴している場合は、準備する時間も十分にあるので、これまでの事件の例も調べておくことができるよね。

とはいえ、逮捕や起訴の段階では、捜査や公判に影響を与えないよう、事件に関する具体的なコメントはできるだけしないことが基本だよ。

甲 ほかにもまだ聞きたいことはありますが、メルマガとしては十分な量になったと思いますので、今回はこれで結構です。ありがとうございました。

乙 今回は架空の単純な事例だけど、実際に発生する事件は様々なものがあるし、個々の事件により対応も変わることになる。私の個人的な意見もかなり入っており、参考にしてもらえればという位置付けにしておいてね。

甲 了解しました。では、これから急いで記事にしますから、また確認してください。

乙 そんな手間をかけなくても、今回のやりとりをそのまま載せればいいんじゃないの

甲 あ、その方が楽なので、そうさせてもらいます。

(監修：弁護士 北川 健太郎)